Indicador Estatístico Salarial

*Pedro Marcondes Machado **

Este comentário visa a divulgar a técnica utilizada por uma empresa de consultoria em administração de pessoal, ao elaborar um informe estatístico salarial. Duas vezes por ano, uma em abril e outra em outubro, essa empresa levanta índices sobre 36 posições entre as mais altas de uma hierarquia empresarial.

O trabalho resulta tão-somente do processamento dos cartões perfurados, os quais contêm informações prestadas pelos executivos entrevistados.

Para a organização desse trabalho, partiu-se do organograma-padrão de uma empresa hipotética, inspirado nos esquemas das grandes indústrias norte-americanas, onde se pretende apenas identificar as áreas de supervisão, a posição do supervisor e as formas de relações entre este e as demais posições. O organograma serve, portanto, para posicionar o profissional que se apresenta para cadastro. As designações dos cargos desse organograma são modelos. Os dados, cujo levantamento estatístico permitiu analisar as qualificações necessárias ao melhor desempenho de cada função, foram incluídos nos textos descritivos dos

* Gerente da Morris & Morgan — Consultores e Engenheiros Associados, São Paulo.

respectivos cargos. Os benefícios adicionais, que são características próprias de cada empresa, estão mencionados nas descrições dos cargos.

Para encontrar a moda salarial de cada posição, procurou-se, inicialmente, construir o histograma de distribuição dos profissionais por idade. Com os grupos etários mais frequentes construiu-se outro gráfico, relacionando o salário atual de cada profissional com o respectivo tempo de experiência no cargo.

O valor de salário chamado **moda**, considerado para cada cargo, corresponde ao baricentro da amostra dos grupos etários mais frequentes.

Foram considerados, nessa estatística, somente os profissionais ligados a empresas cujo faturamento não seja inferior a Cr\$ 1.500.000,00 mensais.

O quadro-resumo indica para cada posição: a faixa de idade pesquisada, a moda de experiência em anos no cargo, a moda de salário mensal e o salário máximo de registro em poder da empresa de consultoria em administração de pessoal. Nas duas últimas colunas do quadro foram consideradas as possíveis remunerações mensais reais, quando acrescidas das bonificações.

Tomando como exemplo o Gerente de Vendas — cargo comum em todas as empresas — a estatística nos diz que o grupo etário mais frequente se situa entre as idades de 26 e 50 anos, a experiência no cargo em torno de 5 anos, a moda salarial da posição em Cr\$ 4.300,00 e a remuneração real mensal em Cr\$ 5.000,00.

Cargo	Limites de Idade de Amostragem (anos)	Experiência no Cargo (anos)	Salário Mensal (Cr\$ 1.000)		Remuneração Real Mensal (Cr\$ 1.000)	
		moda	moda	max.	moda + bonif.	max. + bonif.
Gerente Geral						
Gerente Comercial						
Gerente de Vendas	26 — 50	5	4,3	7,2	5,0	9,6

De acordo com o exposto, pode-se constatar que o informe estatístico, em virtude de sua objetividade, se torna de grande valia ao empresário na busca de informações sobre os cargos executivos de sua própria empresa.

Figura 1 Histograma de Distribuição dos Profissionais Cadastrados na Posição Gerente de Vendas (por idade do profissional, em abril de 1970)

Figura 2 Determinação da Moda Salarial da Posição Gerente de Vendas
(O gráfico relaciona o salário declarado e a experiência no cargo, em abril de 1970)